

**РОЗДІЛ V. ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ НАД ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИМ
ЗАВДАННЯМ З КУРСУ «ПОЛІТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ» (Л.М. Фальковська)**

5.1. БАЗОВА МЕТОДИКА ДО КУРСУ «ПОЛІТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ»

Повна назва та автор	Вихідне джерело	Джерела з описом та прикладами застосування
Групова оцінка особистості – ГОО (В.М. Панфьоров, Е.С. Чугунова)	<p>Панферов В.Н., Чугунова Э.С. Групповая оценка личности // Методы социальной психологии / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. – Л., 1977. – С. 108-120.</p> <p>Морозов С.М. Методы психологического исследования личности учащегося: Учеб. пособие. – К.: УМК ВО, 1992. – С. 28-31.</p>	<p>Методы политических исследований: Учеб. пособие для студентов вузов / К.П. Боришполец. – М: Аспект Пресс, 2005. – 221 с.</p> <p>Авраменко В.Г., Багаева Т.И. Критерий оценки качества методик «ГОЛ» // Социологические исследования. – 1990. – № 12. – С.112-115.</p> <p>Люльчак Е.Р. Метод экспертных оценок как основа построения психологического портрета политика // Актуальные проблемы современной политологии. – М.: Издатель Воробьев А.В., 2010.</p>

Теоретичні засади та історія виникнення

Метод групової оцінки особистості (ГОО) належить до групи методів шкалювання, серед яких найбільш популярними є: семантичний диференціал (Ч. Осгуд), ранжування, тест конструктів (Дж. Келлі), метод парних порівнянь (шкала Терстоуна), сортування, метод експертних оцінок тощо.

Поява групової оцінки особистості в методичному арсеналі соціальної психології пов'язана з прикладними дослідженнями в соціології, що зазвичай проводились на одному об'єкті (підприємство, банк, селище) у короткі терміни з метою соціальної діагностики ситуації, пояснення конкретного явища (процесу) та підготовки практичних рекомендацій.

Історія цього методу вказує на його виникнення не з теорії, а з практики прикладних досліджень в соціології, які не ставили на меті приріст нового знання, відкриття нових теорій: у ньому застосовуються уже відомі знання, оформлені у так звані типові методики, тобто соціальні технології. Методика ГОО, що застосовувалась для оцінки особистих і ділових рис працівників, постає яскравим прикладом соціальної технології, які застосовувались до десятків та сотень однотипних об'єктів, та являла собою комерційний товар, що мав певну вартість.

Групова оцінка особистості як метод почав застосовуватись у педагогічній і промисловій психології з метою емпіричної констатації наявності міри вираження (розвитку) соціально-психологічних рис дитини, учня, студента, робітника, бригадира, інженера тощо.

Групова оцінка особистості за багатьма ознаками нагадує експертну оцінку, яка широко використовується у промисловості при оцінці виробів. Відтак нерідко групову оцінку особистості називають експертною оцінкою особистості. З цим не можна погодитися, тому що під експертом розуміється спеціаліст вищої категорії, «знавець» конкретно визначеної сфери явищ і об'єктів. Щодо людей експертами є фахівці – психологи і педагоги, які в будь-якому випадку можуть допомогти інтерпретувати результати групової оцінки особистості, але виступити в якості суб'єктів оцінки вони можуть лише в тому випадку, коли самі є членами виробничого колективу. Тому суб'єктів групової оцінки особистості називати експертами можна лише умовно.

Про можливість створення універсальної методики групової оцінки особистості (ГОО) існує суперечлива думка. Одні дослідники вважають це неможливим, інші, як, наприклад, Р. Лікерт, бачать достатньо підстав для припущення, що ефективне керівництво має майже в усіх галузях однакові характеристики.

Змістова сторона методики ГОО сильно варіюється у різних дослідників за переліком якостей особистості, що включаються в опитувальники для оцінки. Ці варіації стосуються таких моментів:

- кількості якостей, яке у різних дослідників варіюється від 20 до 180;
- рівня узагальненості понять – слів цих рис;
- словесних форм, коли одне і теж семантичне значення представлене у різних поняттях – словах (наприклад, «сумлінність» - «відповідальність»).

Число респондентів, що використовуються для характеристики атестованих, варіюється з великою невизначеністю різними авторами без достатньо переконливої аргументації. М. Форверг вважає, що об'єктивність ГОО зростає відповідно до збільшення числа респондентів, а, за даними Ф.Г. Гурвича, вважається статистично виправданим використання 15-20 експертів для оцінки об'єкта, хоча практика психологічних експериментів підтвердила, що для отримання результатів на 5% рівні ймовірності помилки достатньо 15.

Неоднаковою постає у різних дослідників розмірність шкал для кількісної оцінки якостей (інтенсивності їх вираженості, ваги тощо). Кожен дослідник обирає розмірність шкали в залежності від того, наскільки йому зручніше інтерпретувати результат. Проте більшість дослідників користується порядковою п'ятиступінчастою шкалою.

Проблема практичного використання методики ГОО, визначення меж її можливого застосування залежать від того, наскільки вірно буде зрозуміла психологічна сутність групової оцінки особистості як соціально-психологічного явища.

Психологічна сутність ГОО. Виробнича діяльність кожної людини протікає в умовах взаємодії з іншими людьми (керівниками, підлеглими, співробітниками, що є рівними за рангом), тобто в умовах офіційного і неофіційного спілкування. Тому успіх виробничої діяльності конкретного працівника залежить не тільки від його індивідуальних здібностей, а й від тих межперсональних відносин, які склалися у нього з іншими членами колективу. Вони можуть сприяти чи перешкоджати розвитку, розкриттю і реалізації індивідуальних потенцій особистості.

У процесі виробничої взаємодії (спілкування) у членів групи утворюються взаємні уявлення один про одного як про гарного або поганого фахівця, товариша, людину тощо. За змістом ці уявлення є оціночними характеристиками різних властивостей особистості (характеру, здібностей, знань, умінь, волі тощо), зумовлюючи певну громадську думку про кожного з членів виробничої групи (підрозділу).

Отже, соціально-психологічна сутність ГОО полягає у тому, що вона є результатом взаємного пізнання людей у процесі безпосереднього або опосередкованого спілкування. Таким чином, ГОО детермінована особливостями спілкування людей у процесі міжособистісного співробітництва і структурою спілкування між людьми, які виступають у ролі об'єктів та суб'єктів оцінки особистості.

На методичному рівні ГОО постає у вигляді статистичної сукупності індивідуальних уявлень (образів), що фіксується як оцінки. Уявлення мають більш-менш узагальнений характер, оскільки враження про об'єкт (людину), які у ньому фіксується, нерозривно пов'язані з його словесним оформленням (вербалізацією). Об'єктивна цінність уявлень полягає в тому, що вони базуються на конкретно-чуттєвому (практичному) досвіді спілкування з людиною, а за допомогою цього методичного прийому виділяються та фіксуються найбільш важливі, сутнісні особливості об'єкта, що надає ГОО особливу діагностичну цінність.

В.Н. Панфьоров визначає групову оцінку як соціально-психологічний феномен: групова оцінка особистості – це концентроване вираження громадської думки про людину – члена соціальної спільності, це образ-уявлення про особистість, що фіксується у формі судження.

Психологічна сутність методу полягає у фіксації рівня прояву якостей особистості оцінюваної особи у конкретній групі. Процедура методу ГОО припускає оцінку людини за певним переліком характеристик (якостей) із використанням прийомів прямого бального оцінювання, ранжування, попарного порівняння тощо.

Зміст оцінки, тобто сукупність оцінюваних якостей, залежить від мети використання отриманих даних, а число якостей варіює у різних дослідників в широкому діапазоні від 20 до 180. Зокрема, якості можуть групуватися в окремі смислові групи (наприклад, ділові та особисті якості тощо). В.Н. Панфьоров пропонує класифікацію властивостей особистості атестованого приводити відповідність з трьома основними принципами:

- повним переліком рис особистості слід вважати той, який відображає всю особистісну структуру фахівця як функціонера виробництва у сукупності загальних і специфічних його рис, що свідчать про професійні здібності фахівця;
- збалансованість професійних й особистісних рис, що відповідає загально-психологічній структурі особистості;
- підставою для класифікації рис особистості фахівця повинне бути емпіричне уявлення про особистість фахівця самих фахівців.

На користь останньої у списку обставини говорить методологічний принцип, встановлений у результаті конкретних досліджень американської соціальної психології: суб'єкти досягають більшої згоди в оцінках, коли їм дозволяють використовувати їх власну термінологію і категорії, ніж тоді, коли вони змушені давати відповіді, вибираючи із запропонованого переліку.

Таким чином, через попереднє вивчення емпіричних уявлень фахівців про власну професію попутно вирішується ще одна проблема методики – пошуку адекватних за змістом слів-понять для позначення якостей особистості атестованого.

Однак, як запевняє В.Н. Панфьоров, розробка переліку якостей, що підлягають оцінці, повинна проводитися з опорою на всі три підстави для класифікації, оскільки кожна з них об'єктивно не суперечить ні одна одній, ні науковим принципам класифікації. Всі ці три підстави лише взаємовигідно доповнюються.

Важливо пам'ятати, що ГОО не є прямим способом діагностики людських здібностей, а є лише віддзеркаленням деяких властивостей особистості, виявлених нею у зовнішній поведінці, діяльності. Отже, ГОО відображає з певною мірою адекватності рівень прояву якостей особистості оцінюваного співробітника у конкретному виробничому колективі. У зв'язку з цим санкції, пов'язані з моральним або матеріальним покаранням людини, на підставі ГОО є недопустимими з трьох причин: *по-перше*, несправедливо карати за наявність власної думки, *по-друге*, це буде дискредитувати сам метод та ідею атестації і, *по-третє*, це може зашкодити морально-ціннісній єдності групи.

Сфера застосування

Широке поширення групова оцінка особистості отримала в промисловій психології, де на її основі намагаються вирішувати питання підбору, атестації і розстановки кадрів.

Позитивні результати використання ГОО на практиці дають підстави для відбору резерву, для вивчення ефективності наукової організації виховних впливів на особистість, як це мало місце в психолого-педагогічному експерименті О.Ф. Лазурського.

ГОО застосовувалась для перевірки валідності Тесту гумористичних фраз (ТГФ) (О.Г. Шмельов, В.С. Бабіна) Опитування товаришів по групі (ГОО) застосовувалось в якості критерію валідазації – профіль ТГФ порівнювався з профілем однойменних мотиваційних тем, реконструйованих за допомогою ГОО (груповими оцінками міри виразності інтересу до кожної із семи тем).

Опис методики

Соціально-психологічний метод, заснований на оцінках різних особистісних якостей і поведінки конкретних людей, які дають особи, досить близько з ними знайомі (експерти).

В авторському варіанті методики ГОО інженерів (В.М. Панфьоров, Е.С. Чугунова), що розроблявся на кафедрі соціальної психології ЛДУ, було включено тлумачний словничок з 109 понять, в яких описуються на емпіричному рівні вимоги до особистості інженера проекту та утворюють вісім груп.

З метою з'ясування ваги кожної з рис в системі вимог до діяльності інженера проекту, авторами було вирішено здійснити ранжирування кожної якості за десятибальною шкалою (від 0 до 9) та визначити взаємообумовлені відносини між особистісними властивостями, що визначають силу їх виразності.

Виконання цього завдання на емпіричному рівні здійснювалась авторами (В.М. Панфьоров, Е.С. Чугунова) за допомогою кореляційного та факторного аналізу. Кореляційний аналіз дозволяв визначити якості, які найкращим чином репрезентують комплекси вимог, а факторний аналіз дозволяв визначити їх угруповання. В результаті цих досліджень їм вдалося визначити певний мінімум рис, який найбільш сильно в статистичному відношенні представляє весь обсяг вимог, виражених в 109 якостях. В їхнє число потрапили такі:

1. Риси, які виражають ставлення до роботи: працьовитість, уважне ставлення до роботи, творче ставлення до роботи.

2. Властивості, що характеризують загальний стиль поведінки і діяльності: старанність, самостійність, вірність слову, авторитетність, енергійність.

3. Знання: технічні знання у своїй галузі, математичні знання, загальна культура, інформованість про діяльність підприємства, його завдання та плани.

4. Властивості розуму: гнучкість, далекоглядність.

5. Інженерно-організаційні вміння: уміння вирішувати технічні завдання, вміння працювати з літературою та довідниками, вміння бачити завдання, вміння навчати роботі, вміння орієнтуватися в роботі, досвідченість в роботі, вміння втілювати технічну політику; вміння здійснювати взаємодію з іншими підрозділами, вміння пояснити технічне завдання, вміння планувати роботу.

6. Адміністративно-організаторські уміння: вміння створити трудову атмосферу, вміння керувати людьми, вміння постояти за колектив, уміння розбиратися у людях, вміння переконувати людей.

7. Риси, що характеризують ставлення до людей: чесність, неупередженість, вихованість.

8. Властивості, що характеризують ставлення до себе: вимогливість до себе, скромність, впевненість в собі, самовдосконалення.

Слід зауважити, що структура вимог рухома в залежності від профілю діяльності та від посадового статусу людини. Тому при використанні ГОО необхідно в кожному конкретному випадку вивчати специфіку професійних вимог за вище описаними принципами.

ГОО складається з оцінки людини-об'єкта за рисою в межах такої шкали. З кожної риси (за інтервальною шкалою) отримується сума всіх оцінок, їх середнє значення, середньоквадратичне відхилення, коефіцієнт варіації та інші статистичні показники. До суми оцінок або їх середні значення можна застосувати кореляційний та факторний аналіз, тобто до даних ГОО дозволяється використовувати весь доцільний обсяг варіаційної статистики.

Процедура ГОО включає:

- вибір оцінюваних осіб у відповідності із поставленими завданнями (наприклад, начальників підрозділів);
- вибір експертів (зазвичай 3-5 вищих за рангом керівників, працівників одного рівня та підлеглих – всього 9-15 осіб на кожного оцінюваного);
- розробку списку особистісних і ділових якостей відповідно до специфіки діяльності оцінюваних;
- складання словника до переліку відібраних якостей, в якому вони чітко та однозначно тлумачаться;
- розробку шкали для оцінки якостей;
- чітке оформлення опитувального листа, запропонованого оцінюючим;
- випробування розробленої методики та перевірку її надійності;
- забезпечення процедури опитування;
- кількісну та графічну обробку даних;
- інтерпретацію оцінок, яка завершується складанням спеціальних характеристик досліджуваних;
- ознайомлення досліджуваних з їх оцінками;
- висновки та рекомендації відповідно до результатів дослідження.

Узагальнена характеристика певної людини – члена групи, команди, утворюється за допомогою ГОО на основі співставлення й узагальнення індивідуальних суджень та уявлень про людину певної групи осіб (групи експертів). Кількісний склад групи експертів, обумовлений емпірично й статистично, і повинен складати не менше 15 чоловік.

В якісному сенсі експертна група повинна відповідати таким вимогам:

- необхідно, щоб оцінювачі безпосередньо контактували і достатньо добре знали оцінюваних;
- бажано, щоб оцінку здійснювали особи, що знаходяться на різних ієрархічних рівнях у структурах формального і неформального спілкування.

Характеристики особистості обстежуваного відбувається окремо з кожним експертом шляхом градуювання виразності особистісних рис, властивостей із числа представлених на дослідницькій карті.

Аналіз отриманих даних.

1. Знайти середнє арифметичне значення виразності кожної риси у досліджуваної особи (на основі оцінок усіх експертів).

2. Накреслити профіль виразності особистісних властивостей досліджуваного на основі середньоарифметичних значень.

3. Побудувати криву максимальної виразності всіх рис на основі даних, отриманих у дослідженні (по цій же процедурі) серед усіх досліджуваних.

4. Побудувати криву мінімальної виразності всіх рис на основі даних, отриманих у дослідженні (по цій же процедурі) серед усіх досліджуваних.

5. Поділити площу між кривими мінімальних та максимальних значень на три рівних поля, визначивши таким чином зоні високих, середніх та низьких значень вираженості оцінюваних рис особистості.

На основі отриманої інформації описати психологічний портрет особистості з позицій уявлень про неї одногрупників та його особливості на фоні групи.

Діагностичні можливості та обмеження

Діагностичні можливості. Цей метод дозволяє оцінити наявність і ступінь виразності (розвитку) психологічних якостей людини, які проявляються у поведінці і діяльності, у взаємодії з іншими людьми. Широке застосування ГОО з прикладною та дослідницькою метою викликане його простотою і доступністю для користувача, можливістю діагностувати ті риси людини, для яких відсутні такі надійні інструментарії як тести, опитувальники тощо.

Часто ГОО використовують для виведення об'єктивного показника – громадської (групової) думки у порівнянні із суб'єктивним оцінюванням. Доречним прикладом тут є методичний прийом, запропонований К.К. Платоновим. Автор-розробник «Карти особистості» пропонує показники самооцінки особистості керівника за 37 характеристиками порівнювати з даними ГОО «експертів» із числа його підлеглих (не менше 5 осіб). Отримані таким чином результати, на думку К.К. Платонова, будуть цікавими в аспектах реального стану справ керівника у його колективі.

Діагностичні обмеження. Адекватність вимірювання за допомогою ГОЛ залежить від трьох моментів: пізнавальних здібностей суб'єктів оцінки (експертів); від особливостей об'єкта оцінки; від позиції (рівня, ситуації) взаємодії суб'єкта та об'єкта оцінки (Е.С. Чугунова, 1977, 1986).

Центральною психологічною проблемою ГОО є проблема відносної об'єктивності уявлень (через свою суб'єктивну природу), проблема підбору «експертів» (із-за відсутності переконливої діагностики їх здібностей у розумінні інших людей) тощо.

Переважає кількість дослідників пропонують вважати «експертом» не будь-яку людину, здатного до розуміння інших людей, а тільки тих, які перебувають або перебували з оцінюваним у відносинах особистої взаємодії, тобто мали досвід спілкування з приводу рішення певних завдань, тому тут виникає ще одна загроза - характер ділових та особистісних зв'язків, які описують соціально-психологічну позицію особистості тих людей, що виступають у ролі «експертів» і тих, що атестуються.

5.2. ПРИКЛАД ВИКОНАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЗАВДАННЯ З КУРСУ «ПОЛІТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ»

Клієнтське звернення

Ви працюєте психологом політичного консультативного центру. До Вас звернувся керівник проекту роботи з молодими політичними рухами: «Ставлю перед Вами завдання: обрати з команди молодих політиків N-го молодіжного руху двох кандидатів, які об'єктивно вигідно відрізняються з-поміж інших харизмою, спроможні «запалити» словом і ділом молодь, повести за собою та згуртувати навколо себе команду. Підготуйте всі матеріали відповідно до вимог центру, проведіть дослідження та за тиждень чекаю результатів»

Обов'язкова програма при виконанні завдання

1. Вивчіть думку експертів (політологів, соціологів, іміджмейкерів та інших) молодіжних рухів щодо основних соціально-психологічних вимог.
2. Сплануйте дослідження за методикою «Групова оцінка особистості» – ГОО (В.М. Панфьоров, Е.С. Чугунова). Проаналізуйте отримані результати.
3. Розробіть рекомендації кандидатам у політичні лідери відповідно до отриманих результатів.
4. Змодельуйте та продемонструйте фрагмент консультативної бесіди з керівником проекту.

ХІД РОБОТИ НАД ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИМ ЗАВДАННЯМ

I. ЕТАП ПЕРВИННОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

1.1. Категоріально-термінологічне до визначення проблеми, з якою звернулися до психолога

Психолог (П.): Якщо не заперечуєте, у мене буде до Вас буде декілька питань.

Керівник проекту (К.): Слухаю Вас.

П.: Якщо я правильно Вас зрозумів, ініціювання мого завдання обумовлене перспективними планами передвиборчої кампанії N-го молодіжного руху? Як поставляться до мого завдання в осередкові руху? Чи можу я розраховувати на їх сприяння в організації дослідження?

К.: Все узгоджено, не переймайтесь. Вас приймуть як слід і будуть Вам допомагати в організації. Зайвої конкуренції не заварюйте – нехай це буде черговою невимушеною процедурою, до яких у осередкові уже звикли.

П.: Дякую. Ще хотів би просити Вас про сприяння: мені потрібні експерти у галузі молодіжної політики та рухів. Чи не могли б Ви мені звертатись по експертні оцінки до них цілком офіційно, прямо, чи використовувати інші форми здобуття інформації?

К.: Чому ж, у нас є така можливість, попрацюйте зі звітами, якщо буде потреба у зустрічі – оформимо.

1.2. Формування реалістичних очікувань у людини, яка звернулася за допомогою та визначення напрямків практичної роботи психолога

П.: У випадку, якщо кандидатур буде більше, ніж дві, я можу вважати завдання виконаним?

К.: Ні, «дві» слід розуміти конкретно. По-перше, ми маємо залишити право на вибір за замовниками, а по-друге, цей вибір має бути обґрунтований та не обтяжливий для них.

П.: Чи варто консультувати учасників проекту з приводу отриманих результатів.

К.: Гадаю, у цьому немає потреби, але матеріали закодовані залишіть у звіті, щоб у майбутньому могли розробити їм індивідуально-орієнтовану програму особистісного розвитку та запропонувати участь у тренінговій програмі. Проект, який реалізує наша команда, має на меті комплексне дослідження, і дані, отримані у Вашому циклі робіт, знадобляться для планування інших завдань, тому не переймайтесь. Ваша частина завдань на цьому не вичерпується. Це лише перші кроки. Давайте будемо послідовними та не будемо проявляти надмірної ініціативи

П.: Так, дякую, я зрозумів. Спасибі за допомогу. Я вже іду. До побачення.

II. ПЛАНОВО-ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП

2.1. Аналіз власного досвіду виконання подібних завдань при вивченні навчальних дисциплін та проходженні практик

Дисципліна	Модуль	Тема	Зміст питань
Соціальна психологія	Соціальна психологія груп. Особистість у системі соціальних зв'язків	Динамічні характеристики малої соціальної групи	Керівництво і лідерство у малих групах: особливості керівництва і лідерства у групі; теорії походження лідерства; стилі і типологія лідерства.
		Особливості соціального розвитку сучасної особистості в групі	Особистість у системі групових відносин. Специфіка входження особистості в групу. Роль як реалізація статусу і позиції особистості.
Політична психологія	Основи політичної психології	Психологія політичної діяльності, лідерства та влади	Психологія груп та особистості у політиці. Психологічні характеристики політичної активності. Професійність політичної діяльності. Легітимність політичної влади
		Політична соціалізація особистості	Покоління у політиці. Становлення політичних поглядів особистості. Структура особистості політика.

2.2. Підбір і аналіз літератури та формулювання припущень про причини виникнення проблеми

Бібліографічний опис джерела	Основні ідеї, тези, що стосуються проблеми
<i>Навчально-методична та довідкова література</i>	
Панферов В.Н., Чугунова Э.С. Групповая оценка личности // Методы социальной психологии / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. – Л., 1977. – С. 108-120	Опис методу ГОО, основні принципи його організації
Морозов С.М. Методы психологического исследования личности учащегося: Учеб.пособие. – К.: УМК ВО, 1992. – С.28-31.	Опис методики ГОО з прикладом графічної обробки даних
Голубков Е.П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика. – М.: Финпресс, 1998. – 416 с.	Технологія експертного дослідження, алгоритм та основні умови релевантності
<i>Фахова періодична література</i>	
Траверсе Т. Професіоналізація політичної діяльності: психограма політика // Соціальна психологія. Український науковий журнал. – 2011. – N 4. – С. 44-52.	Професіограма сучасного українського політика
Поснова Т. Конструювання образу політичного лідера у свідомості виборця // Соціальна психологія. Український науковий журнал. – 2010. – № 2. – С. 28-37.	Аналіз основних актуальних ціннісних рис у політика з точки зору електорату
Скнар О. Соціально-психологічні моделі поведінки політичних лідерів // Соціальна психологія. – 2004. – № 3. – С. 39-46.	Методика вивчення гендерних особливостей політиків шляхом парного шкалювання.
Хоменко М. Образ політичного лідера в уявленні студентів // Соціальна психологія. – 2004. – № 1. – С. 46-52.	Дослідження політичної культури та особливості запиту еліт щодо політика
<i>Вузькоспеціалізована література</i>	
Лютьчак Е.Р. Метод экспертных оценок как основа построения психологического портрета политика // Актуальные проблемы современной политологии. – М.: Издатель Воробьев А.В., 2010.	Визначення пріоритетів у дослідженні психологічного портрета політика, виходячи з експертних оцінок. Описана технологія та поданий приклад застосування процедури в аналізі політичного діяча. Вказані основні недоліки

Бібліографічний опис джерела	Основні ідеї, тези, що стосуються проблеми
	та переваги застосування цього методу у психолого-політичній практиці сьогодення
Корнієнко В. О., Денисюк С. Г. Імідж політичного лідера: проблеми формування та практичної реалізації: Монографія. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2009. – 144 с.	проблеми формування та практичної реалізації іміджу політичного лідера; представлено системологічну концепцію формування іміджу політичного лідера, визначені ефективні засади створення іміджу політика в контексті впливу на вибір громадян; проаналізовано ґендерний аспект формування іміджу політика; пропонується механізм вибору електоратом лідера, імідж якого повинен бути гуманістично оптимальним
Internet-джерела	
http://www.lt4.ru/licnost_v_politike/	Рубриковані фахові статті з проблем сучасної політичної психології
http://www.politik.org.ua/vid/magarhive.php3?m=1	Архів електронних версій журналу «Політичний менеджмент» Український науковий журнал
http://www.politik.org.ua/vid/magarhive.php3?m=6	Архів електронних версій журналу «Соціальна психологія» Український науковий журнал

2.3. Консультація з фахівцями

В ролі фахівців, допомоги яких потребує психолог виступають експерти з питань молодіжної політики, політологи, іміджмейкери у сфері політики. Основне завдання – підготовка переліку особистісних характеристик ефективного молодіжного лідера, що є виразником певної політичної ідеї, значимої для сучасної молоді.

Отримані результати заносимо до таблиці. Подальша робота з ними передбачає їх факторний та семантичний аналіз з метою виявлення груп та значимих рис¹.

Експерт у галузі	Список особистісних характеристик ефективного лідера	Експертний ранг
Молодіжної політики	Орієнтація, обізнаність у молодіжних міжнародних рухах	3
	Наявність зв'язків з міжнародним молодіжним рухом	4

¹ Тут не ставиться на меті скласти вичерпний експертний висновок: результати змодельовано з метою ілюстрації особливостей застосування методу.

	Ініціативний	2
	Легкий на підйом	5
	Толерантний	1
Масових заходів	Комунікабельний	3
	Красномовний	4
	Динамічний	2
	Енергійний	1
	Гарний оратор	5
	Приємні зовнішні дані	6
ЗМІ	Широкий кругозір	1
	Уважний слухач	2
	Дотепний	4
	Вихований	5
	Гострий на язик	3
Соціальних молодіжних мереж	«Просунутий»	1
	Доступний	6
	Орієнтується в технологічних «примочках»	3
	Уміло організовує та задає тон в обговоренні гострих питань	5
	Критичний до діючої влади	4
	Незалежний	2
Політолог	Схильний довірятися професіоналам	4
	Гнучкий у вирішенні питань	5
	Конструктивний	1
	Розумний	2
	Володіє технологією дискусій	3
Іміджмейкер	Привабливий	2
	Активний	4
	Стильний («спортивно-ботанічний»)	3
	Класно працює в команді	5
	Лідер команди	1

Отже, маємо матеріал, виходячи із запиту масової свідомості молоді (з позицій експертів у різних галузях).

2.4. Складання розгорнутого плану виконання завдання, підбір методів та аналіз ресурсів

Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси
Формуємо карту особистісних характеристик молодіжного лідера	<ul style="list-style-type: none"> – Експертне оцінювання – Факторний аналіз – Семантичний аналіз 	Набір ранжованих рис від групи експертів Тлумачний словник значень властивостей

Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси
Діагностичний	– Пропонуємо групі молодих політиків N-го молодіжного руху прийняти участь у взаємному оцінюванні членів команди	Повний комплект карт оцінюваних кожному з оцінювачів
Обробки	– Обчислення середньоарифметичного кожної із рис кожному із оцінюваних – Побудова профілю групи міра розмаху показників по кожній рисі у групі – Побудова персональних профілів	Прості арифметичні обчислення Навички роботи з графічним редактором
Інтерпретації	– Пошук кандидатів на звання ефективного лідера	Аналітико-синтетичні можливості інтерпретатора, фаховість

2.5. Передбачення проблемних моментів

Проблемні моменти	Причини виникнення	Можливості уникнення
Різноманітні форми опору	Негативне ставлення до оцінювання взагалі	Пояснити, що будете цікавитись їх умінням розуміти та помічати в інших певні риси, тому для вас особливо цінною буде саме їх суб'єктивна думка
	Страх буди недооціненим	Це спосіб отримати зворотну інформацію як вас бачать і сприймають інші – можливість змінити щось у кращий бік
	Небажання псувати стосунки	Пропонуєте вказати «нік», закодувати власноруч своє ім'я
Нездорова конкуренція	Свідоме заниження показників	Якщо це не масова, а індивідуальна характеристика, то вона підлягатиме більш ретельному аналізу, пошукові мотивації такої стратегії

2.6. Підготовка матеріалів, необхідних для виконання завдання

Дослідницька програма включає ряд послідовних етапів:

Етап	Діагностична процедура	Мета	Прогнозовані результати	Необхідні матеріали
1.	Складання карт особистості на основі даних експертів	Максимально врахувати запит	Готова карта з угрупованими рисами та їх смисловим наповненням	Роздрукований бланк
2.	Проведення процедури ГОО	Здійснити взаємооцінювання у групі	Заповнені бланки	Повний комплект карт оцінюваних кожному з оцінювачів у заповненому вигляді, готові до обробки
3.	Обробка та інтерпретація	Статистичний та графічний аналіз результатів	Профілі групи і персональні, їх співставлення	Навички інтерпретації та відбору найбільш ефективних на думку групи лідерів

Процедура дослідження передбачає заповнення бланку опитувальника відповідно до інструкції (яка додається до опитувальника).

Інструкція: «Вам роздано карти зі списком властивостей, рис особистості, які Ви спробуєте оцінити у вашого товариша, прізвище якого вказане зверху кожної із карт. Таким чином Ви оціните за поданим переліком рис кожного із групи і самого себе. Ці особистісні характеристики можуть бути вираженим яскраво (тоді оцінка буде – 4,6; 4,9; 5,0 балів) чи зовсім не спостерігатися (0 балів). Між цими крайніми значеннями може знаходитись оцінка, яка, на Вашу думку, відповідати мірі виразності цієї риси. Оцініть, будь-ласка, наскільки є вираженими є всі властивості у кожного Вашого товариша»

Орієнтовний час роботи - 35-60 хвилин (головне – не підганяти оцінювачів). Важливо забезпечити кожному із членів групи максимально можливий психологічний комфорт

III. ЕТАП ПРАКТИЧНОЇ РОБОТИ

3.1. Збір емпіричних даних

1. Карта особистості складається за показниками відносних рангів, по мірі зниження значимості риси на думку усіх з експертів та має таку їх послідовність (Див. Табл.1.).

2. Емпіричні дані кожного із оцінюваних переносимо до його таблиці (Наприклад, оцінювання **СС**) (Див. Табл. 1.).

Табл. 1. Карта ГОО оцінюваного СС

Особистісні характеристики		Оцінки оцінювачів															Сер бал
		А В	С С	С Б	К В	У Р	К А	І В	М А	Р О	П Н	Р Н	О Л	Л Д	Ш О	З М	
1.	Толерантний	4		5	3	5	5	4	3	4	3	5	3	4	1	4	3,769
2.	Енергійний	5		5	3	5	2	5	4	4	5	4	3	4	1	4	3,769
3.	Широкий кругозір	3		5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	1	4	4
4.	«Просунутий»	3		5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	1	4	3,846
5.	Конструктивний	2		5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	3	2	4	4
6.	Лідер команди	5		4	2	5	4	4	4	4	5	5	3	3	2	4	3,769
7.	Ініціативний	1		4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3,769
8.	Динамічний	2		4	3	5	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	3,846
9.	Уважний слухач	3		2	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	3	3	3,923
10.	Незалежний	4		3	5	5	2	4	3	4	2	5	3	6	4	3	3,769
11.	Розумний	5		1	3	5	5	5	4	4	2	4	3	6	4	5	3,923
12.	Привабливий	3		4	5	5	5	4	3	4	2	5	3	6	4	5	4,230
13.	Орієнтація, обізнаність у молодіжних міжнародних рухах	4		2	4	5	4	5	4	4	5	4	3	6	4	5	4,230
14.	Комунікабельний	3		3	2	5	3	4	5	4	3	5	3	3	5	5	3,846
15.	Гострий на язик	3		4	4	5	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	3,923
16.	Орієнтується в технологічних «примочках»	3		1	5	5	3	5	4	4	4	3	3	5	5	4	3,923
17.	Володіє технологією дискусій	3		2	3	5	3	5	5	4	3	3	3	6	5	3	3,846
18.	Стильний («спортивно-ботанічний»)	2		5	3	5	4	4	2	4	5	3	3	3	5	4	3,846
19.	Наявність зв'язків з міжнародним молодіжним рухом	2		5	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4	2	2	3,692
20.	Красномовний	2		3	1	5	3	4	4	4	3	4	3	3	2	5	3,384
21.	Дотепний	1		5	5	5	3	5	4	4	3	4	3	5	2	5	4,076
22.	Критичний до	5		3	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	2	5	3,923

	діючої влади																
23.	Схильний довірятися професіоналам	4		4	3	5	2	5	5	4	5	4	3	4	2	3	3,769
24.	Активний	3		3	3	5	5	4	4	4	3	5	3	5	1	3	3,692
25.	Легкий на підйом	2		4	3	5	4	4	5	4	3	5	3	4	3	3	3,846
26.	Гарний оратор	2		3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3,615
27.	Вихований	3		4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4,153
28.	Уміло організовує та задає тон в обговоренні гострих питань	5		5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4,307
29.	Гнучкий у вирішенні питань	3		5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4,230
30.	Класно працює в команді	3		4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4,153
31.	Приємні зовнішні дані	5		5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4,307
32.	Доступний	3		5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4,230

3. Будуємо на основі отриманих середніх показників профіль ГОО СС

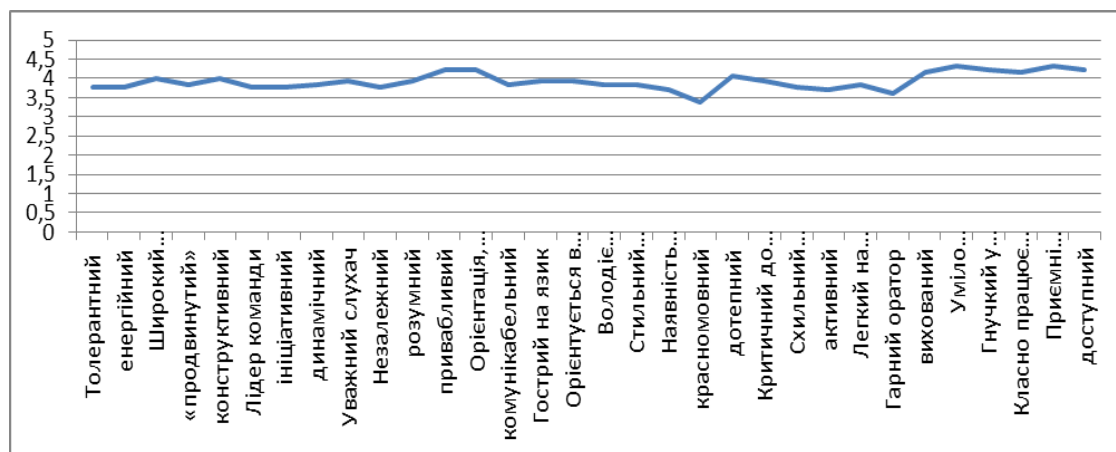


Рис. 1. Персональний профіль СС за даними ГОО

4. На основі даних про розмах середніх значень у межах кожної риси по групі будуємо поля з зонами високих, середніх та низьких значень у групі. Вона за своєю суттю є матрицею, що охоплює увесь діапазон значень у групі по кожній із рис (Див. Рис. 2.).

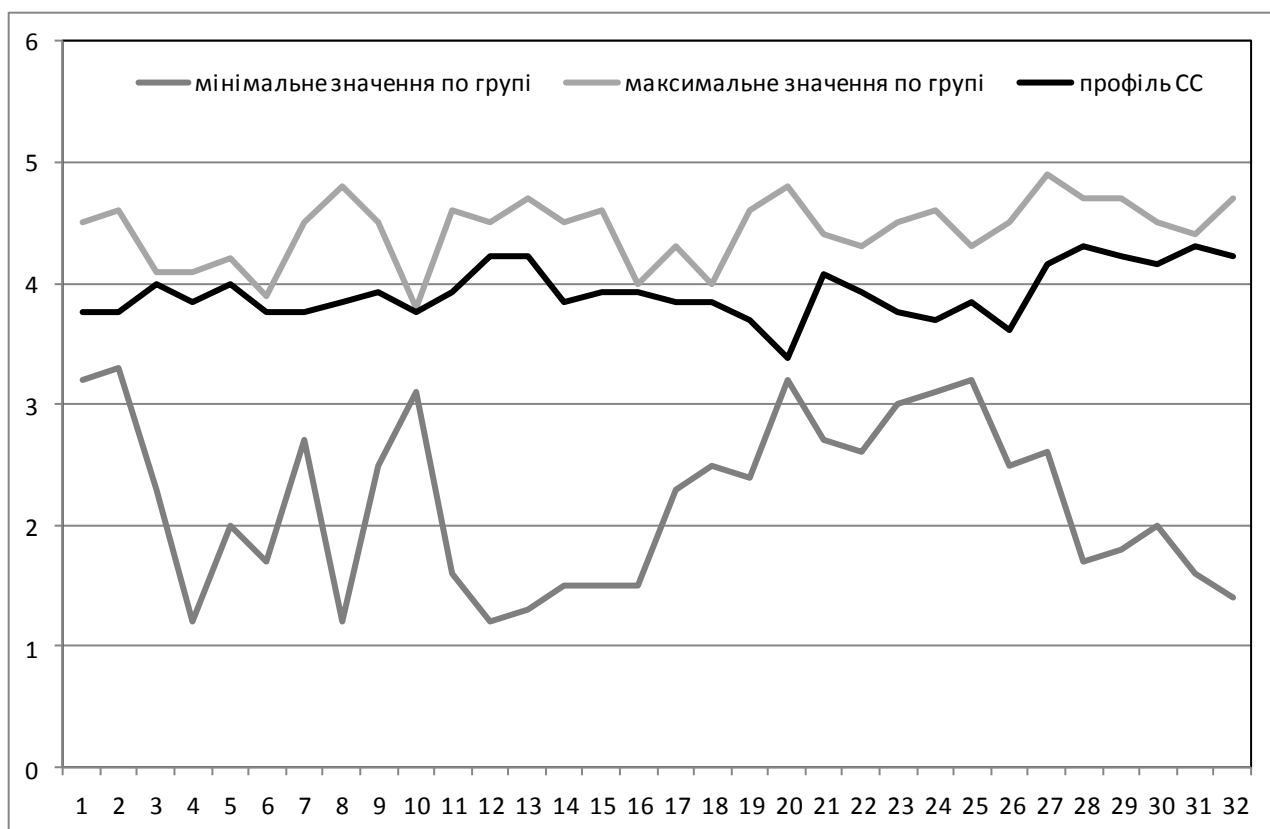


Рис. 2. Профіль **СС** на фоні показників ГОО групи.

3.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних

В ході роботи над завданням керівника проекту було встановлено, що у команді молодих політиків N-го молодіжного руху має місце цілком здорова, об'єктивна, проте прискіплива робота з проводу взаєморозкриття один одного. Цьому сприяє спільна діяльність, в якій кожен із членів команди виявляє власну сутність. Окрім спільних програм та проектів, що ініціюють та втілюють у життя молоді політики, вони активно вивчають та використовують усі професійні засоби командо творення, користуючись послугами нашої консультативної компанії.

Фонові показники ГОО групи вказують на прискіпливість (на це вказує мінімальний діапазон розсіювання) команди до таких рис як розум (0,7), толерантність (1,3), енергійність (1,3). Всі вказані риси не потребують коментарів з приводу того, що кожен із команди неодноразово мав можливість продемонструвати, пред'явити ці риси групі, тому сумнів у їх наявності чи відсутності немає.

Менш обізнаними щодо наявності певних рис команда відчуває з приводу таких із них як: доступність (3,3), орієнтація у «примочках» (3,1) тощо. Подібні характеристики є мало вловимими, їх важко спостерігати у реальній взаємодії, а є можливим продемонструвати у роботі з ПК, в Інтернеті, якщо є така нагода.

Серед оцінюваних представників команди особливо привабливими (виразність їх рис оцінили найвище) постають **СС** (Сергій Седоков) та **УР** (Уляна Рожко). Можна з очевидністю припустити, що вони постають у ролі неофіційних лідерів у своїй команді.

Однак, якщо Сергій об'єднує дві групи рис: симпатія (привабливий, вихований, приємні зовнішні дані, доступний) та діловитість (орієнтація, обізнаність у молодіжних міжнародних рухах; уміло організовує та задає тон в обговоренні гострих питань; гнучкий у вирішенні питань; класно працює в команді тощо), то Уляна має запальний характер – енергійна, ініціативна, гостра на язик, красномовна, критична до діючої влади, і, водночас, толерантна, уважний слухач, схильна довірятись професіоналам – виявляє ознаки контролю та гнучкості у певних ситуаціях. Очевидно, команда високо цінує інтуїтивну, емоційно чутливу Улянину саме за її відчуття конкретної ситуації – доречності за будь-яких обставин, що є незамінним механізмом, гвинтиком згуртованої команди.

Отже, саме ці дві кандидатури будуть пропонуватися психологом як найбільш ефективні, за визнанням команди, лідери.

3.3. Надання психологічної допомоги

Надання психологічної допомоги потребують ті із членів команди, хто намагався бути надто суворим у своїх оцінках товаришів, на відміну від самооцінювання. Серед основних причин бачаться кар'єризм, заздрість, нарцисизм, відсутність бажання працювати в команді тощо.

Другу групу складають оцінювані, що дотримуються політики невтручання – непомітність в усьому – надто не амбітна позиція як для осіб, що є носіями соціально значимої (політичної) ідеї. Якщо їх плани стосуються реалізації цих ідей, то їм буде рекомендована програма саморозвитку – тренінг особистісного зростання.

IV. ЗВІТНО-ПІДСУМКОВИЙ ЕТАП

4.1. Представлення результатів людям, що звернулись із запитом

П.: Доброго дня. Я до Вас.

К.: Добрий день. О, Ви випереджаєте графік? Як справи, що принесли?

П.: Я вклався раніше запланованого. Хочу Вас познайомити з результатами. Я поспішав, бо, мені здається варто додати ще кілька діагностичних процедур. Мені хотілося б ще дізнатися спрямованість їх політичних поглядів за допомогою як мінімум двох діагностичних процедур: Шкала макіавеллізму Р. Крісті та Ф. Гейза (1970) «Мак-V» і шкала суб'єктивного локусу контролю (Дж. Роттер) або РСК (Е.Ф. Голинкіна, А.М. Еткінд), можливо ще декілька... Мені бракує інформації, я думаю, що і проєктивні методи тут будуть корисними...

К.: Бачу, Ви пам'ятаєте мою пораду не обтяжувати себе зайвим клопотом – це добре, але я впевнений, що Ваша програма дійсно буде виглядати солідніше та ґрунтовніше. Я дам Вам у допомогу двох асистентів, охопять усю групу, а результати подасте пізніше. Що Ви уже зробили?

П.: Як Вам буде краще – детально чи коротко?

К.: Зробимо так: зараз коротко, а на презентацію спільного проєкту запропонуєте розгорнутий матеріал

П.: Тоді буду лаконічним. Етапність роботи була така: спочатку була вивчена думка експертів щодо найбажаніших особистісних рис ефективного керівника молодіжного руху, потім був здійснений кореляційний та факторний аналіз рис з

отриманих списків від кожного експерта. На основі цього аналізу була складена карта особистості з 32 рисами, що представлені 4 групами найбільшої факторної ваги. Ось такий вигляд має завершення першого етапу мого дослідження (Див Табл. 2):

*Табл. 2 Значимі особистісні риси ефективного лідера
(за даними експертного оцінювання)*

Значимі особистісні риси ефективного лідера (за даними експертного оцінювання)			
Інтелектуальний потенціал	Лідерські навички	Зовнішні дані	Контактні риси
Широкий кругозір	Енергійний	Привабливий	Толерантний
«Просунутий»	Лідер команди	Динамічний	Конструктивний
Розумний	Ініціативний	Доступний	Уважний слухач
Орієнтується в технологічних «примочках»	Класно працює в команді	Вихований	Незалежний
Легкий на підйом	Орієнтація, обізнаність у молодіжних міжнародних рухах	Приємні зовнішні дані	Комунікабельний
Гострий на язик	Володіє технологією дискусій	Стильний («спортивно-ботанічний»)	Гарний оратор
Гнучкий у вирішенні питань	Наявність зв'язків з міжнародним молодіжним рухом	Дотепний	Красномовний
Уміло організовує та задає тон в обговоренні гострих питань	Критичний до діючої влади	Активний	Схильний довірятися професіоналам

К.: Так, добре, а як в виглядали бланки для опитуваних?

П.: Кожному було підготовлено буклет із 15 аркушів, кожен із яких був присвячений оцінюванню певної знайомої особи. У часі обмежень не було, але була забезпечена ізоляція один від одного, щоб забезпечити об'єктивність в оцінюванні та конфіденційність.

ІВАНОВ							
№	Особистісні характеристики	Наскільки вираженою є ця риса, на Вашу думку, у Іванова (обведіть відповідний бал кружечком)					
		0	1	2	3	4	5
1.	Толерантний	0	1	2	3	4	5
2.	Енергійний	0	1	2	3	4	5
3.	Широкий кругозір	0	1	2	3	4	5
4.	«Просунутий»	0	1	2	3	4	5
5.	Конструктивний	0	1	2	3	4	5
6.	Лідер команди	0	1	2	3	4	5
7.	Ініціативний	0	1	2	3	4	5
8.	Динамічний	0	1	2	3	4	5
9.	Уважний слухач	0	1	2	3	4	5
10.	Незалежний	0	1	2	3	4	5
11.	Розумний	0	1	2	3	4	5
12.	Привабливий	0	1	2	3	4	5
13.	Орієнтація, обізнаність у молодіжних міжнародних рухах	0	1	2	3	4	5
14.	Комунікабельний	0	1	2	3	4	5
15.	Гострий на язик	0	1	2	3	4	5
16.	Орієнтується в технологічних «примочках»	0	1	2	3	4	5
17.	Володіє технологією дискусій	0	1	2	3	4	5
18.	Стильний («спортивно-ботанічний»)	0	1	2	3	4	5
19.	Наявність зв'язків з міжнародним молодіжним рухом	0	1	2	3	4	5
20.	Красномовний	0	1	2	3	4	5
21.	Дотепний	0	1	2	3	4	5
22.	Критичний до діючої влади	0	1	2	3	4	5
23.	Схильний довірятися професіоналам	0	1	2	3	4	5
24.	Активний	0	1	2	3	4	5
25.	Легкий на підйом	0	1	2	3	4	5
26.	Гарний оратор	0	1	2	3	4	5
27.	Вихований	0	1	2	3	4	5
28.	Уміло організовує та задає тон в обговоренні гострих питань	0	1	2	3	4	5
29.	Гнучкий у вирішенні питань	0	1	2	3	4	5
30.	Класно працює в команді	0	1	2	3	4	5
31.	Приємні зовнішні дані	0	1	2	3	4	5
32.	Доступний	0	1	2	3	4	5

К.: Так, цікаво. То що, є два претенденти?

П.: Так, юнак і юнка. Вони комплементарні, мають різні стратегії поведінки, проте очевидними постають переваги кожного із них, порівняно з рештою претендентів. Погляньте на їх профілі, розміщені на фоні показників групи (Див. Рис. 2) і коротенькі характеристики.

К.: Ну що ж, чудово. Я у Вас не помилився. Продовжуйте працювати відповідно до нових пропозицій, знайдіть собі помічника та пам'ятайте, що терміни залишаються тими ж. Успіхів.

П.: Дякую. До побачення.

V. ЕТАП САМОАНАЛІЗУ, ГРУПОВОЇ РЕФЛЕКСІЇ ТА САМОРОЗВИТКУ

Підсумкова рефлексія позитивних моментів (подумайте та напишіть, що саме вдалося зробити, чого досягти, від чого отримати професійне задоволення)

Виконувати завдання вийшло набагато складніше, ніж уявлялось, проте цікаво. Особливо цікаво було вивчати різноманітні позиції експертів щодо їх уявлень як професіоналів про лідерські характеристики серед молоді. Завжди цікаво порівнювати свої власні враження з думкою фахівців. Хотілося спочатку якоїсь конкретики: що за політичний рух, які ідеї хвилюють цю команду, наскільки чисельною вона є..., проте збагнув, що це лише заважатиме мені – я буду піддаватись спокусі самому стати у ролі оцінювача, зважав би на свою суб'єктивну позицію. Думаю це був для мене урок – залишити власні упередження далеко за межами предмету дослідження, бути максимально об'єктивним – це має бути ознака професійності, а лише потім мають вирувати власні громадянські позиції – у іншій площині, на рівних з опонентом.

З'явився цікавий досвід у роботі з графічним редактором – побудувати складну характеристику групи так як хотів – не зумів. «Фотошоп» дає картинку, але вона втрачає у точності та й вигляд її мене не влаштував... «Цікавинка» у тому, що таким чином «Фотошоп» я ще не використовував, а це теж досвід. Упевнений, що мало є такого, чого не може зробити завзятий студент, а я все-таки доб'юсь свого. Дивно, але я був готовий уже погодитись на старовинний спосіб трафарету, якби не бажання відповідати вимогам сучасного науковця. Мої, поки що, обмежені можливості у цій сфері добряче мене «завели» тепер я доб'юсь свого!

Мені кортіло використати ще ряд діагностичних процедур, проте бачив, що реально не вкладаюся у часі, але трішки схитрив і все ж натякнув про їх доцільність у консультативній бесіді з керівником проекту. Думаю, якби було більше часу, то можна було б подати більш розгорнуту картину, глибшу характеристику та повніший психологічний портрет кандидатів у лідери. А, взагалі, було б чудово провести дослідження у реальних умовах. Звісно, це вимагає певних затрат часу, але воно того варте, бо межі фантазії на четвертому кірсі уже вичерпні, а може, маючи досвід курсових та дипломних досліджень, хочеться такого ж драйву у зборі інформації?

Програма саморозвитку

Складові навчально-професійних умінь та професійно важливі якості, які потрібно було б розвинути	В чому полягали труднощі	План заходів для саморозвитку	Терміни	Критерії самоконтролю
Створювати реалістичний психологічний портрет клієнта	Оскільки емпіричний матеріал був цілком змодельований, тому забракло реалістичності суперечливої натури конкретної особистості; забракло думки групи про особистість, хотілось перевірити іншими засобами, впевнитись у припущеннях	Детально ознайомитись та напрацювати навички роботи з бібліографічним методом – він найкраще та рельєфніше описує психологічний портрет особи Використовувати у ПОЗ результати реальних досліджуваних, щоб порівнювати отримані результати зі знаннями про людину з інших джерел	січень – березень 2012 лютий – червень 2012	Законспектувати: <i>Биографический метод: история, методология, практика. Под ред. Мещеркиной Е.Ю., Семеновой В.В.). – М.: ИС РАН, 1994. Голофаст В.Б. Многообразие биографических повествований // Социологический журнал. – 1995. – №1. – С. 71-89.</i> До ДЕК підготувати реальні матеріали досліджень по усіх базових методиках
Користуватися комп'ютерними статистичними програмами	Повна статистична програми ГОО відсутня. Знаходження середнього арифметичного – не проблема,	Глибше ознайомитись з можливостями статистичних програм з приводу їх можливостей у графічному	лютий – квітень 2012	Заглибитись у вивчення даних, представлених у статистичному порталі, що був створений за сприяння В.П. Боровікова,

	проте робота з презентації графічно представленої інформації викликала труднощі	представленні матеріалу, освоїти програму «фотошоп» у випадку, якщо забракне функцій у статистиці		автора книг по програмному пакету STATISTICA http://www.statsoft.ru/home/portal/ До ДЕК вдосконалити це завдання
Систематизувати емпіричні дані	Труднощі полягали у великому масиві інформації по одній персоні – 32 позиції з 15 точок зору та й ще 15 досліджуваних	На основі поглибленого вивчення STATISTICA, оптимізувати та автоматизувати цю процедуру	квітень-червень 2012	Зробити обробку та представлення результатів, проведеного дослідження ГОО у нашій групі для кожного із учасників та презентувати їх однокласникам